

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA PROVINSI JAWA TIMUR**

Mar'atussolikhah (18251130)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur sebanyak 174 responden, yang merupakan karyawan PNS di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner terhadap responden. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis dalam penelitian ini terbukti bahwa : (1) terdapat pengaruh signifikan secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur; (2) terdapat pengaruh signifikan secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur; (3) terdapat pengaruh signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur; (4) terdapat pengaruh signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on the performance of the employees of the Culture and Tourism Office of East Java Province.

The method used in this research is descriptive quantitative. The sample in this study were employees of the Culture and Tourism Office of East Java Province as many as 174 respondents, who were civil servants at the Department of Culture and Tourism of East Java Province. The data collection technique in this research is by distributing questionnaires to the respondents. The analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis.

The results of the analysis in this study prove that: (1) there is a partially significant influence of Leadership Style on Employee Performance of the Culture and Tourism Office of East Java Province; (2) there is a partially significant effect of Work Motivation on Employee Performance of the Culture and Tourism Office of EAST Java Province; (3) there is a partially significant effect of Work Discipline on Employee Performance of the Culture and Tourism Office of East Java Province; (4) there is a simultaneous significant influence of Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance of the Culture and Tourism Office of East Java Province.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan dari penerapan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *leading* (pengarahan), dan *controlling* (pengawasan). Kegiatan manajemen sumber daya manusia dimulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja. Hal ini dilakukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien .

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat diperlukan karena membantu menjalankan aktivitas perusahaan sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang. Karyawan atau sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan. Namun, perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan-karyawannya . Bentuk nyata dari kontribusi karyawan adalah kinerjanya dalam menjalankan aktivitas organisasi sehingga dapat tumbuh, berkembang, dan mencapai tujuan. Sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Pengukuran dan pengawasan kinerja terdapat dalam manajemen kinerja.

Manajemen kinerja merupakan serangkaian kegiatan dari penerapan fungsi-fungsi manajemen mengenai kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar, dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Manajemen kinerja menghasilkan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal peninjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Sistem tersebut memberi peluang kepada para karyawan untuk memanfaatkan kelebihan-kelebihan mereka dan mengatasi kekurangan-kekurangan yang teridentifikasi, dan dengan demikian membantu mereka menjadi karyawan yang lebih puas dan produktif (Mondy, 2019).

Penilaian kinerja sangat penting . Dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas suatu organisasi. Perusahaan yang berkembang dan maju adalah perusahaan dengan produktivitas yang baik dari karyawannya dan sebaliknya perusahaan yang sulit berkembang dan tertinggal adalah perusahaan yang produktivitasnya kurang baik dari karyawannya karena karyawan adalah pelaksana kegiatan organisasi atau perusahaan. Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja .

Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya untuk mencapai sasaran perusahaan atau menyelesaikan tugasnya masing-masing sesuai dengan yang diinginkan.

Seorang individu melakukan sesuatu karena adanya motivasi (dorongan). Motivasi bersifat positif karena membuat individu atau masyarakat melakukan sesuatu yang awalnya tidak ingin dilakukannya tapi berkat adanya motivasi (dorongan) tertentu maka individu atau masyarakat tersebut mau melakukan sesuatu tersebut. Motivasi ada dalam bentuk fisik maupun nonfisik. bukti fisik bisa seperti barang atau benda, misalnya uang. Sementara bentuk nonfisik berupa dukungan, nasihat, motivasi, dan pujian.

Disiplin berarti mengerjakan atau melakukan sesuatu sesuai dengan waktunya, misalnya datang ke kantor tepat waktu, mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu. Disiplin merupakan karakter yang baik yang perlu dibudayakan. Orang yang disiplin adalah orang yang menghargai dan menyadari pentingnya waktu. Orang yang disiplin juga dapat memanfaatkan waktu.

Disiplin dalam bekerja berarti melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan waktunya, seperti tiba di kantor, pulang dari kantor, mengerjakan pekerjaan (tugas individu, tim, pertemuan, dan lain-lain).

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara kepada beberapa orang karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur bahwa gaya kepemimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur adalah gaya kepemimpinan *Laissez Faire*. Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada para bawahan. Semua keputusan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada bawahan. Dalam hal ini pemimpin bersifat pasif (Prakoso, 2018). Dari hasil wawancara juga didapatkan informasi bahwa motivasi besar karyawan adalah bonus yang besar yang diberikan setiap tahun apabila kinerja mereka tergolong bagus. Tetapi dengan begitu banyaknya target yang membuat stres dan kurangnya arahan yang tegas dan jelas dari pemimpin sering membuat mereka bingung bagaimana mencapai target. Ini menunjukkan karyawan merasa kurang termotivasi. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara kepada Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur mengenai disiplin kerja. Berdasarkan informasi, sebelum kantor buka pukul 08.00 WIB karyawan sudah harus hadir di kantor paling lambat pukul 07.00 WIB karena akan diadakannya apel pagi. Tetapi berdasarkan wawancara penulis kepada karyawan, masih ada karyawan yang datang diatas pukul 07.45 WIB, ini

menunjukkan kurangnya disiplin. Adanya penurunan kinerja di dapat dari suatu bukti pembuatan laporan akhri tahun 2020 mengalami keterlambatan sampai bulan Februari 2022. Dengan adanya suatu kondisi demikian maka diindikasikan ada beberapa faktor turunnya kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, (1) apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?, (2) apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?, (3) apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?, (4) apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?.

Sedangkan tujuan penelitian adalah, (1) untuk mengetahui bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) untuk mengetahui bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) untuk mengetahui bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (4) untuk mengetahui bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan dicapainya penelitian tersebut maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, (1) Aspek akademis : untuk memberikan distribusi pengetahuan mengenai pengembangan sumber daya manusia yang ada agar mampu meningkatkan kinerja karyawan,

(2) Aspek teoritis : Untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan penelitian selanjutnya tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja , serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (3) Aspek praktisi : Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Asfari, 2018).

Secara operasional pemimpin dibedakan kedalam lima fungsi pokok kepemimpinan secara umum, yaitu :

1. Fungsi Instrukturif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah . Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.

2. Konsultatif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, meskipun

pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pemimpin. Konsultasi itu dapat dilakukannya secara terbatas hanya dengan orang-orang tertentu saja, yang dinilainya mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukannya dalam menetapkan keputusan karena begitu banyak pilihan akan menyulitkan dalam pembuatan keputusan yang cepat.

3. Fungsi Partisipasi

Fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif, antara pemimpin dengan sesama orang yang dipimpin. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi/ jabatan masing-masing.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/ menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok organisasinya dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan pada orang-orang yang dipercayainya. Fungsi delegasi pada dasarnya memberi kepercayaan. Pemimpin harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai dengan posisi/ jabatannya, apabila diberi/ mendapat pelimpahan wewenang.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Sehubungan dengan itu berarti fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan terhadap karyawan yang dipimpinnya. (Prakoso, 2019).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, member daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Fadillah, 2018).

Indikator motivasi internal meliputi:

1. Tanggung jawab karyawan
2. Melaksanakan tugas
3. Mempunyai tujuan yang jelas
4. Umpan balik pekerjaan
5. Perasaan senang bekerja
6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
7. Mengutamakan prestasi.

Motivasi eksternal yaitu motivasi yang bersumber dari luar diri individu karyawan, berupa kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Indikator motivasi eksternal meliputi:

1. Berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
3. Bekerja untuk ingin memperoleh insentif

4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian (Handoko, 2019).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2019).

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Hasibuan, 2019) diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
2. Teladan Pimpinan Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas Jasa Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan Unsur keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta

diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
6. Sanksi Hukuman Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
7. Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
8. Hubungan Kemanusiaan Hubungan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Sutrisno, 2018).

beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, reality (Knowledge kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan +Skill). Artinya,

karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara & Prabu, 2019).

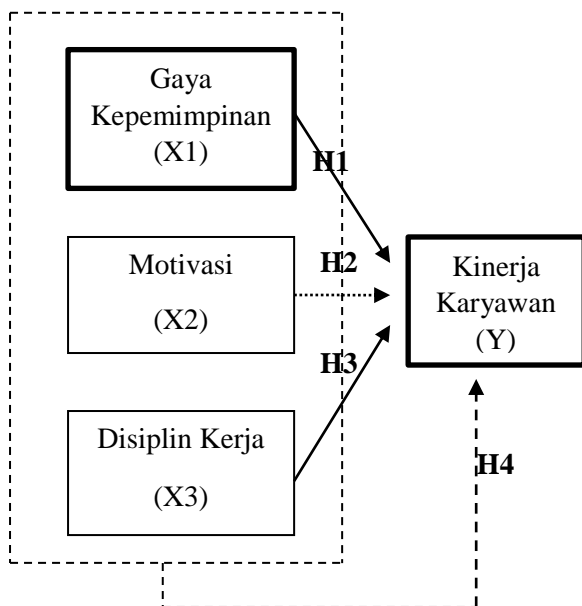
H1 : Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur

H2 : Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur

H3 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur

H4 : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur

Kerangka konseptual



Gambar 1.1

Kerangka konseptual

Hipotesis.

Dari gambar 1.1 Kerangka konseptual di atas dapat diambil hipotesis bahwa:

Metode Penelitian

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sutisna dan Beni Ahmad Saebani (2018:149) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dalam penyajian data dan analisis yang menggunakan uji statistika. Dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) serta menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan survey, Menurut Sutisna dan Beni Ahmad Saebani (2018:154) Survey yaitu pendekatan penelitian yang

berusaha memaparkan secara kuantitatif kecenderungan, opini, atau sikap dari suatu populasi tertentu dengan meneliti satu sampel dari populasi tersebut. Penelitian survey menggunakan instrument kuisioner atau wawancara terencana dalam pengumpulan data yang bertujuan untuk menggeneralisasi populasi berdasarkan sampel yang telah ditentukan.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis regresi linier sederhana, yang mana untuk mengetahui sampai seberapa jauh suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Seperti peneliti ingin mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 309 karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur.

Menurut Sugiyono (2018:119) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Maka sampel yang

akan diambil dalam penelitian ini menggunakan metode yang berlaku sehingga menjadi representatif.

Teknik pengambilan sampel digunakan ialah teknik *non probability sampling*, dimana dalam penelitian ini sampel yang dipakai merupakan PNS yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur, rumus slovin digunakan menghitung sample dari populasi karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur.

Berikut adalah cara menghitung jumlah sample pada penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin :

$$x = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sample

N = ukuran populasi

e = error (5%)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 309 karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur. Sehingga dapat dihitung

$$x = \frac{309}{1+309(0,05)^2} = 174.33$$

Jadi sample pada penelitian ini adalah 174.33 dibulatkan menjadi 174 responden, yang merupakan karyawan PNS di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Jawa Timur.

Definisi Operasional

Gaya Kepemimpinan (X1)

Menurut Tjiptono (2018: 67) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Indikator gaya kepemimpinan menurut (Arifin 2019)

1. Instruksi
2. Konsultasi
3. Partisipasi
4. Delegasi

Motivasi (X2)

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, member daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Fadillah, 2018). Indikator Motivasi menurut (Handoko, 2019)

1. Berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
3. Bekerja untuk memperoleh insentif
4. Bekerja dengan ingin memperoleh perhatian

Disiplin Kerja (X3)

Di dalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang

sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2019). Indikator Disiplin Kerja menurut Sutrisno 2018

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan organisasi/instansi
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Sutrisno, 2018). Berikut indikator Kinerja Karyawan menurut Wibowo (2019:173):

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Produktivitas
4. Ketepatan Waktu
5. Pengawasan Biaya
6. Fasilitas

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item pernyataan yang digunakan dalam mengambil data lapangan dinyatakan valid atau tidak. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item pernyataan dapat dilihat dari perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan Valid dan begitu sebaliknya. Selain itu dapat juga dilihat dari nilai signifikan, dimana

apabila nilai Sig > 0.05 maka dapat juga dikatakan Valid. Proses validitas pada penelitian ini dilakukan pada 174 karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur. Hasil validitas angket tentang Gaya Kepemimpinan (X1) sebanyak 4 butir, Motivasi Kerja (X2) sebanyak 4 butir, Disiplin Kerja (X3) sebanyak 3 butir pernyataan. Sedangkan untuk Kinerja (Y) sebanyak 6 butir pernyataan. Sehingga total pernyataan yang digunakan sebanyak 17 butir. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $sig < 0.05$, maka item pernyataan pada angket dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur data lapangan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan keakuratan alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Alat ukur dapat dikatakan tepat atau akurat dengan melihat nilai hasil *Cronbach Alpha* yang dihasilkan dari uji realibilitas menggunakan SPSS 26. Nilai *Cronbach Alpha* dapat dikatakan reliable apabila lebih dari 0.60. Berikut adalah hasil dari olah data SPSS 26 untuk uji realibilitas :

Tabel 1.1
Uji Reliabilitas

variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,672	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,824		Reliabel
Disiplin kerja	0,759		Reliabel
Kinerja karyawan	0,839		Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Tabel 1.2 merupakan hasil dari uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik (Uji Persyaratan)

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, yang digunakan sebagai metode pada uji normalitas dengan taraf signifikan > 0,05. Dinyatakan lolos uji normalitas apabila nilai $Asymp.Sig > \alpha (0.05)$.

Tabel 1.2
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		174
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56551631
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.103
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.247 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS 26

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1.2 diatas diketahui bahwa nilai Asym-sig (2-tailed) untuk residual sebesar 0.247 lebih besar dari alpha 5%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua data dari variabel yang diteliti mengikuti pola distribusi normal. Hal ini berarti bahwa asumsi klasik pertama sudah terpenuhi dan model layak digunakan sebagai alat analisa data.

Uji Multikolinieritas

Model regresi dapat diketahui memiliki hubungan antara variabel bebas lainnya melalui uji multikolinieritas. Hal tersebut dapat dilihat melalui nilai *Tolerance* (TOL) dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*)

digunakan sebagai acuan pengambilan keputusan dalam penentuan apakah antara variabel bebas memiliki hubungan satu sama lain. Nilai $VIF < 10$ dan nilai TOL mendekati angka 1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 1.3
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.811	1.233
	Motivasi Kerja	.764	1.308
	Disiplin Kerja	.928	1.077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26

Dari tabel 1.3 hasil uji multikolinieritas menggunakan SPSS 26, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada model regresi penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Analisis regresi adalah analisis tentang bentuk linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data melalui program SPSS 26 menghasilkan output data seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1.4
Hasil Uji Analisis Regresi Linier
Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.528	.915		3.854	.000
	Gaya Kepemimpinan	.216	.056	.123	3.864	.000
	Motivasi Kerja	1.159	.043	.882	26.963	.000
	Disiplin Kerja	.088	.044	.059	1.982	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26

Dari hasil uji regresi linier berganda diatas dapat disusun persamaan matematis sebagai berikut :

$$Y = 3.528 + 0.216X_1 + 1.159X_2 + 0.088X_3 + e$$

Pengujian Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Menurut Ghozali (2016:187), kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasanya terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan nilai R *Square* untuk mengevaluasi model regresi terbaik. Berikut adalah hasil dari uji determinasi melalui program SPSS 26 :

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.859	1.57927

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya

Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26

Tabel 4.15 hasil uji determinasi diatas menunjukkan bahwa nilai dari R *Square* sebesar 0.861, artinya bahwa sebesar 86.1% dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja

(X3), mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur. Sedangkan sisanya sebesar 13.9% dijelaskan variabel bebas lainnya, diluar variabel bebas yang digunakan pada penelitian.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 26 didapat tabel sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.528	.915		3.854	.000
	Gaya Kepemimpinan	.216	.056	.123	3.864	.000
	Motivasi Kerja	1.159	.043	.882	26.963	.000

Disiplin Kerja	.088	.044	.059	1.982	.049
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan table 4.16 diatas menunjukkan hasil uji parsial dengan keterangan sebagai berikut :

A. Gaya Kepemimpinan (X1)

Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai sebesar 3.864, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.97369, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata. Hal ini didukung dari hasil kuisioner yang sudah ditanggapi oleh responden dimana Delegasai pekerjaan yang dilakukan pimpinan sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai.

B. Motivasi Kerja (X2)

Nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai sebesar 26.963, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.97369, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat didukung dari tanggapan responden mengenai motivasi bekerja ialah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

C. Disiplin Kerja (X3)

Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X3) menunjukkan nilai sebesar 1.982, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.97369, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur. Hal ini didukung dengan adanya pernyataan bahwa karyawan sangat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja serta pimpinan.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 26 didapat tabel sebagai berikut :

Tabel 1.7
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2625.412	3	875.137	350.788	.000 ^b
	Residual	423.996	170	2.494		
	Total	3049.408	173			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan pada tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 350.884 dan nilai signifikansi sebesar 0.000^b. Nilai F hitung (5.299) yang lebih besar dari F tabel (3.05) dan Sig F (0.000^b) yang lebih kecil dari 5% (0.05) menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh ketiga variabel bebas yang telah dikemukakan diatas secara bersama-sama.

Pembahasan

1. Pengaruh Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur

Hasil uji parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.864 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.97369, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) pada penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dimana setiap delegasi pekerjaan yang

diberikan pimpinan sesuai dengan bidang karyawan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chotamul Fajri, dan Fikri Darmawan tahun 2021, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat, hasil penelitian yang dilakukan dinyatakan mendukung penelitian saat ini.

2. Pengaruh Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur

Hasil uji parsial variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 26.963 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.97369, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) pada penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari tanggapan responden menunjukkan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi menjadi motivasi karyawan dalam bekerja.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ryani Dhyhan Parashakti, dan Muhammad Ekhsan tahun 2020, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Samsung Elektronik Indonesia, hasil penelitian yang dilakukan dinyatakan mendukung penelitian saat ini.

3. Pengaruh Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur

Hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.982 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.97369, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) pada penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari tanggapan kuisioner menunjukkan adanya sikap baik terhadap rekan kerja dan pimpinan yang ditunjukkan karyawan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nindya Kartika Kusmayati tahun 2018, hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Cabang Surabaya, hasil penelitian yang dilakukan dinyatakan mendukung penelitian saat ini.

4. Pengaruh Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

Hasil uji simultan pada penelitian ini menunjukkan nilai f hitung sebesar 350.884 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diurai pada bab sebelumnya maka ada beberapa kesimpulan yang bisa ditarik ialah :

1. Terdapat Pengaruh signifikan secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur.
2. Terdapat Pengaruh signifikan secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur.
3. Terdapat Pengaruh signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur.
4. Terdapat Pengaruh signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur.

Saran

Mengacu pada hasil penelitian yang telah diuraikan berdasarkan penelitian yang dilaksanakan, ada beberapa saran yang dapat disampaikan penulis diantaranya ialah:

1. Dari Penilaian responden mengenai Gaya Kepemimpinan yang mengarah pada penyelesaian permasalahan masih kurang ataupun belum dilakukan dengan cepat, oleh sebab itu seorang pemimpin harus melakukan keputusan dalam menyelesaikan masalah dengan tepat, melalui analisis serta melihat dari sudut pandang luas terhadap permasalahan yang ada, bila memungkinkan dapat juga melakukan diskusi dengan bawahan agar dapat

menemukan penyelesaian masalah dengan tepat.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja, ada penilaian terendah ialah masih kurangnya inisiatif karyawan untuk bekerja dengan baik disebabkan karena pemimpin kurang mengapresiasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Maka dari itu perlu adanya bentuk apresiasi yang harus dilakukan seorang pemimpin agar menjadikan karyawan termotivasi untuk semangat bekerja bisa melalui pemberian insentif, bentuk pengakuan, serta promosi jabatan.
3. Bila melihat tanggapan responden mengenai Disiplin kerja, ada penilaian terendah dimana pernyataan tersebut ialah dalam menyelesaikan pekerjaan masih saja sering ada keterlambatan, oleh sebab itu pemimpin harus mampu menganalisis hingga keakarnya apa yang menyebabkan mereka tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dari segi fasilitas, serta penunjang lainnya apakah ada kendala atau memang dari diri karyawan sendiri.
4. Bagi pembaca penyajian hasil penelitian ini dapat dipakai acuan untuk melakukan suatu pengembangan ilmu pengetahuan yang nantinya bisa diterapkan pada perusahaan tempat bekerja maupun dalam dunia pembelajaran serta penelitian lanjutan.

Daftar Pustaka

- Mar'atussolikhah, 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Provinsi Jawa Timur”. Skripsi.
Surabaya; STIE Mahardhika: